

## "Femmes et hommes inégaux face au vieillissement au travail"

Vendramin, Patricia ; Valenduc, Gérard

Document type : *Article de périodique (Journal article)*

### Référence bibliographique

---

Vendramin, Patricia ; Valenduc, Gérard. *Femmes et hommes inégaux face au vieillissement au travail*. In: *Hesamag*, , no.10, p. 6-11 (2<sup>e</sup> semestre 2014)

# Femmes et hommes inégaux face au vieillissement au travail

Dans les politiques européennes, le thème du vieillissement actif s'est progressivement trouvé réduit à un objectif d'allongement de la vie professionnelle. Toutefois, l'injonction à travailler plus longtemps ne prend pas en compte les inégales capacités des travailleurs âgés. Elle occulte notamment les inégalités entre les femmes et les hommes, qui sont dues non seulement à la ségrégation dans l'emploi mais aussi à l'inégale répartition des charges de la vie quotidienne.

**Patricia Vendramin**

*Fondation Travail-Université et Université catholique de Louvain (UCL)*

**Gérard Valenduc**

*Fondation Travail-Université, UCL et Université de Namur*

**L'allongement  
des carrières est  
plus marqué chez  
les travailleuses.  
Nombreuses sont celles  
qui ne peuvent pas se  
permettre, pour des  
raisons financières,  
d'arrêter plus tôt.**  
Image: © Belga



Dans l'Union européenne (UE), les salariés âgés de 50 à 64 ans représentaient 26 % du total des salariés en 2013. Parmi les salariés de 50-64 ans, les femmes sont, davantage que les hommes, concentrées dans quelques métiers : 15 % d'entre elles travaillent dans les métiers administratifs, 12 % dans le nettoyage et l'aide aux ménages, 11 % dans l'enseignement et 11 % dans des professions intermédiaires autres que la santé – ces quatre groupes de métiers représentent la moitié des salariées âgées. La répartition des 50-64 ans est différente chez les hommes : 21 % sont dans les métiers manuels de l'industrie, de l'artisanat et de la construction, 10 % sont conducteurs d'engins ou de véhicules, 9 % sont cadres de direction ou managers (contre 4 % des femmes). Ces quelques chiffres illustrent bien la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes, qui est un des principaux facteurs de différenciation des conditions de travail selon le genre<sup>1</sup>.

L'emploi à temps partiel est, en moyenne, plus important parmi les salariés de 50 ans et plus que parmi les plus jeunes. En 2013, il concernait 9 % des hommes et 34 % des femmes parmi les salariés âgés dans l'Union européenne. Pour le temps partiel féminin, largement le plus répandu, les écarts entre pays sont très importants. Dans sept pays, la proportion de femmes de 50-64 ans travaillant à temps partiel est supérieure à 45 % : par ordre d'importance, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Belgique, l'Autriche, le Luxembourg, le Royaume-Uni et l'Irlande. Seuls la France, la Suède et le Danemark sont proches de la moyenne européenne, tous les autres sont nettement en dessous. Dans certains pays, la proportion de salariés à temps partiel augmente nettement après 50 ans, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, ce qui indique que le travail à temps partiel constitue une modalité d'aménagement du temps de travail en fin de carrière.

Depuis les lignes directrices établies par la Commission européenne lors du sommet de Stockholm en 2001, le taux d'emploi des 55-64 ans est devenu l'indicateur phare

des politiques de maintien en emploi des seniors. L'objectif était d'atteindre 50 % en 2010. Malgré une augmentation importante des taux d'emploi des hommes (de 47 % à 56 %) et surtout des femmes (de 28 % à 42 %) de 2001 à 2012, cet objectif n'a été atteint que dans sept pays. L'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans n'est pas entièrement due aux politiques de maintien en emploi des travailleurs âgés. Elle résulte aussi de deux autres facteurs liés au fonctionnement du marché du travail : d'une part, l'augmentation générale du taux d'activité des femmes et l'alignement progressif de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes, et d'autre part, l'élévation du niveau d'instruction : plus le diplôme obtenu est d'un niveau élevé, plus le taux d'emploi est élevé.

Par ailleurs, le taux d'emploi n'apprend rien sur les causes du non-emploi. Pour les travailleurs âgés, celles-ci peuvent être multiples : le chômage, l'incapacité de travail ou la maladie, la retraite ou préretraite, le fait d'être inactif à cause de charges familiales ou d'assistance, ou encore d'autres raisons diverses. En moyenne, parmi la population des 50-59 ans dans l'UE en 2012, la proportion d'emplois salariés était de 59 % chez les hommes et 55 % chez les femmes, la proportion d'emplois indépendants était de 18 % chez les hommes contre 9 % chez les femmes. L'emploi non salarié creuse ainsi l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes. Les personnes au chômage, en incapacité de travail ou à la retraite représentent respectivement 6 %, 7 % et 6 % des 50-59 ans, sans grande différence entre les femmes et les hommes. En revanche, la proportion d'inactifs en raison de charges de famille ou d'assistance est beaucoup plus élevée chez les femmes que chez les hommes (8 % contre 1 %), de même que les "autres raisons diverses" (9 % contre 3 %). Lorsqu'on examine ces mêmes données au niveau national, des écarts importants apparaissent entre pays. Dans de nombreux pays où la proportion de retraités parmi les 50-59 ans est faible, on observe tantôt une proportion élevée de personnes en incapacité de travail, tantôt une

proportion élevée de personnes au chômage, et vice-versa, comme s'il s'agissait de vases communicants. La variété des dispositifs institutionnels nationaux qui permettent de quitter anticipativement le marché du travail est le principal facteur explicatif de ces différences.

Une conséquence logique de l'augmentation du taux d'emploi des âgés est l'allongement de la durée moyenne de la vie de travail ; celle-ci est mesurée par un indicateur construit par Eurostat. En 2012, la durée moyenne de la vie de travail des hommes (37,6 années) est significativement supérieure à celle des femmes (32,2 années), dans tous les pays de l'Union européenne, à l'exception des pays baltes. Les différences entre pays sont importantes. Par exemple, pour les femmes, la durée moyenne est la plus longue en Suède (39,3 années) et la

1. Smith M., Piasna A., Burchell B. *et al.* (2013), *Women, men and working conditions in Europe*, 5th European Working Conditions Survey, Dublin, Eurofound.

---

**Les mesures envisagées pour accroître le taux d'emploi des seniors sont souvent discriminatoires pour les femmes.**

---



plus courte en Italie (25,4 années). De 2001 à 2012, la durée moyenne de la vie de travail s'est allongée pour tous, mais bien davantage pour les femmes que pour les hommes: au niveau de l'Union européenne, 2,9 années pour les femmes contre 1,3 année pour les hommes. Le fait que l'âge légal de la retraite soit égal ou différent pour les hommes et les femmes n'explique pas les écarts entre pays. Ceux-ci s'expliquent par d'autres facteurs, liés à la différenciation des carrières et des parcours de vie des hommes et des femmes.

### La part d'insécurité économique

L'insécurité d'emploi et les contraintes financières jouent un rôle important dans les trajectoires de fin de carrière. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2010<sup>2</sup>, 16 % des hommes et 15 % des femmes de 50 ans et plus craignent de perdre leur emploi à court terme; près des deux tiers des femmes et des hommes (64 %) pensent qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi équivalent s'ils venaient à perdre le leur.

À l'insécurité d'emploi s'ajoute l'insécurité du revenu. À cet égard, les situations respectives des femmes et des hommes se différencient avec le vieillissement. Plus les femmes avancent en âge, plus elles sont nombreuses à devenir les principales contributrices au revenu de leur ménage: 57 % des femmes en emploi au-delà de 60 ans sont les principales contributrices au revenu de leur ménage, contre 31 % à 40 ans. Les profils des ménages des femmes et des hommes salariés se différencient au-delà de 50 ans. Ainsi, les hommes de plus de 50 ans ont pour la majorité des conjoints ou partenaires en emploi: de 72 % pour les 50-54 ans à 60 % pour les 60 à 64 ans. La part des ménages isolés chez les hommes est stable autour de 9 % entre 50 et 64 ans. La proportion des 50 ans et plus ayant un conjoint en emploi diminue plus fortement chez les femmes que chez les hommes: de 83 % entre 50 et 54 ans à 45 % entre 60 et 64 ans. Au-delà de 60 ans, elles sont 47 % à avoir un partenaire retraité, contre 16 % des hommes dans cette situation. De plus, plus d'une salariée sur quatre âgée de 60 à 64 ans (28 %) est dans un ménage isolé. La situation financière des salariées isolées de 50 ans et plus apparaît plus critique que celle des hommes isolés: elles sont 41 % à déclarer avoir des difficultés à boucler les fins de mois, contre 31 % des hommes. Ce coup d'œil rapide sur les profils des ménages en fin de carrière révèle des situations différentes pour les femmes et les hommes, qui peuvent influencer l'allongement de la carrière.

D'autres enquêtes confirment l'hypothèse d'un effet de la contrainte financière dans l'augmentation de l'emploi féminin parmi les seniors. Les sociologues Magdalena Rosende et Céline Schoeni<sup>3</sup> démontrent, à partir du cas suisse, la thèse selon laquelle la variabilité de la seconde partie de carrière et des chemins vers la retraite trouve son origine dans la division sexuée du travail qui façonne les parcours de vie. Les mesures envisagées pour accroître le taux d'emploi des seniors sont souvent discriminatoires pour les femmes; sous une apparence égalitaire, elles ne tiennent pas compte des inégalités antérieures entre hommes et femmes en première partie de carrière.

Par ailleurs, les régimes de pension des deuxième et troisième piliers défavorisent également les femmes, en raison de leurs parcours professionnels discontinus ou à temps partiel. Il y a donc une grande différence de genre entre ceux (souvent des femmes) qui doivent travailler jusqu'à un âge élevé pour compenser

2. Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail – 2010, Eurofound. Téléchargeable sur <http://www.eurofound.europa.eu>

3. Rosende M., Schoeni C. (2012) Seconde partie de carrière, régime de retraite et inégalités de sexe: le cas suisse, *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 130-147.

4. Duberley G., Carmichael F., Szmigin I. (2014) Exploring women's retirement: continuity, context and career transition, *Gender, Work and Organization*, 21 (1).  
Molinié A.-F. (2012) Facette de la pénibilité, prisme du genre: une analyse de l'enquête santé et vie professionnelle après 50 ans, in Molinié A.-F., Gadart C., Puey V. (dir.), *La vie professionnelle. Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Paris, Octarès, 314-341.

## L'échec annoncé de la politique "anti-vieillesse" de l'UE

Depuis 2012, il n'y a plus de stratégie communautaire en santé et sécurité au travail. Un document pompeusement intitulé "cadre stratégique"\* a été adopté en juin 2014 par la Commission européenne (voir l'éditorial p. 5). Un des trois thèmes prioritaires de ce document concerne précisément le vieillissement au travail.

L'analyse est indigente. Elle présente la question du vieillissement comme une simple donnée démographique. Elle omet toute mention des inégalités sociales et du rôle des conditions de travail dans des processus de détérioration de la santé qui aboutissent à un vieillissement précoce et à l'impossibilité de rester au travail avant d'atteindre l'âge légal de la retraite. Rien n'est dit sur les différences que l'on peut observer entre hommes et femmes, entre ouvriers et employés ou en fonction de la place que les travailleurs occupent dans la hiérarchie sociale. Le texte oublie que les processus de vieillissement ont un caractère cumulatif, c'est-à-dire que les travailleurs "paient" à la fin les pénibilités

subies tout au long de leur carrière. Il s'avère donc indispensable d'améliorer les conditions de travail et d'emploi de l'ensemble des travailleurs dès le début de leur vie professionnelle. Sans cela, les mesures spécifiques d'adaptation pour les travailleurs âgés ou de réhabilitation pour les travailleurs malades n'ont qu'un impact très limité.

Les pistes d'action semblent sorties tout droit d'un rapport d'un bureau de consultants. Aucun objectif concret politique n'est mentionné. Il s'agit d'établir un réseau d'experts, de disséminer des informations et de promouvoir des bonnes pratiques. On est loin de l'objectif d'une amélioration des conditions de travail qui privilégie l'adoption de dispositions législatives contraignantes, comme le prévoit le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Au contraire, dans ce domaine, la Commission Barroso préconise une "simplification" des règles existantes.

Reste à voir si la nouvelle Commission et le nouveau Parlement prendront leurs distances par rapport à une politique aussi peu ambitieuse.

**Laurent Vogel, ETUI**

\* Commission européenne (2014) Communication relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), COM(2014) 332 final, 6 juin 2014.

une carrière morcelée ou commencée tardivement et ceux (souvent des hommes) qui peuvent bénéficier de conditions de sortie précoce dans des conditions relativement bonnes. Dans ce contexte, de nombreux choix féminins sont contraints<sup>4</sup>.

Effets différenciés de la pénibilité du travail

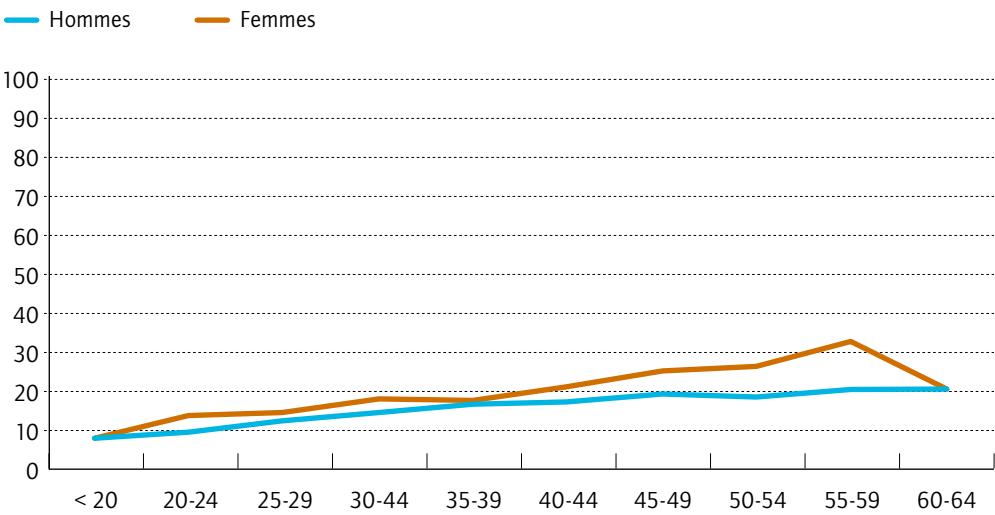
Certains troubles de la santé deviennent plus fréquents avec l'âge. Les maux de dos et les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs concernent plus d'un salarié sur deux, hommes ou femmes, à partir de la cinquantaine. Avec l'âge, le sentiment de fatigue générale concerne une proportion toujours croissante de femmes, qui atteint son maximum entre 45 et 49 ans (45%), tandis que pour les hommes, le pic se situe entre 50 et 54 ans (42%). Quant aux troubles du sommeil, ils concernent un peu plus souvent les femmes que les hommes et augmentent avec l'âge. L'écart entre les hommes et les femmes se creuse à partir de la quarantaine jusqu'au début de la soixantaine. Dans la cinquantaine, plus d'une femme sur quatre déclare souffrir de troubles du sommeil. La double journée des femmes (travail rémunéré et travail au domicile) est un facteur explicatif important du sentiment de fatigue et des troubles du sommeil.

Alors que la capacité de résister au stress diminue avec l'âge, 25 % des salariés et 28 % des salariées âgés de 50 ans et plus se disent exposés au stress dans leur travail. Selon les métiers exercés, les différences entre les hommes et les femmes peuvent prendre des proportions importantes. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses à être exposées au stress que les hommes dans les professions supérieures et les fonctions de direction et d'encadrement, et dans une certaine mesure dans les fonctions intermédiaires.

De même que le stress, le travail comportant une charge émotionnelle importante peut également être un facteur de pénibilité. Ce "travail émotionnel" caractérise les activités en lien avec des personnes (patients, étudiants, usagers, etc.) ou des situations particulières qui mobilisent les émotions (faire face à des clients fâchés, devoir cacher ses sentiments, être confronté à la souffrance, etc.). Le "travail émotionnel" est plus fréquent dans les emplois féminins, ce qui est une conséquence logique de la ségrégation sexuée dans les métiers de soins aux personnes.

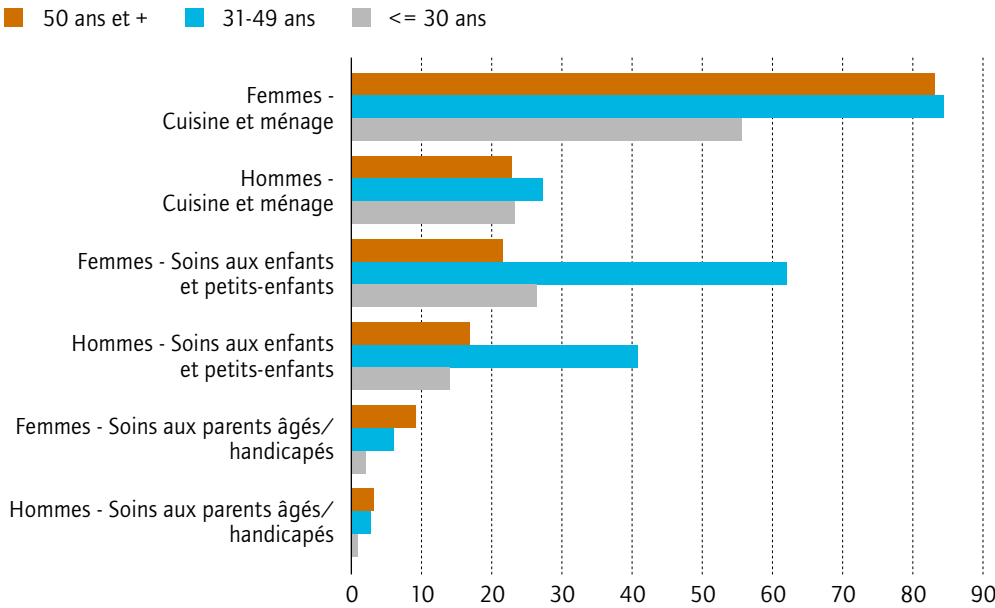
Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2010, 25 % des salariées et 30 % des salariés de 50 à 59 ans estiment que leur travail a des effets négatifs

Graphique 1 Troubles du sommeil, insomnie par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)



Source: EWCS 2010

Graphique 2 Salariés déclarant consacrer plus d'une heure chaque jour à des tâches domestiques ou de soins, par sexe et tranche d'âge (% des salariés, EU27)



Source: EWCS 2010

On ne peut pas dissocier la problématique des conditions de travail de celle des conditions institutionnelles de l'organisation des fins de carrière.

sur leur santé. Parmi les facteurs explicatifs, la profession est déterminante. Chez les hommes, c'est parmi les travailleurs manuels moyennement qualifiés et parmi les métiers techniques que la perception de ce risque est la plus élevée. Chez les femmes, de manière plus étonnante, la perception d'effets négatifs sur la santé est la plus élevée parmi les professions supérieures (professions intellectuelles, cadres, dirigeants). Les situations de travail les plus défavorables sont, chez les femmes comme chez les hommes, les postures pénibles ou fatigantes, suivies des horaires inconfortables.

Ces constats doivent être mis en relation avec d'autres résultats de recherche, qui soulignent que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même manière aux risques professionnels. Certains risques, plus facilement mesurables et mieux reconnus (par des primes ou des possibilités de départ anticipé, par exemple), concernent davantage les hommes : bruit et vibrations, températures excessives, expositions à des produits toxiques, lourdes charges, travail de nuit. Les femmes, en revanche, sont davantage exposées aux gestes répétitifs, à l'impossibilité d'interrompre leur travail, à des marges d'autonomie restreintes. Par ailleurs, les exigences physiques du travail des femmes ne sont pas toujours qualifiées dans les mêmes termes que celles des hommes. La proximité de certaines pénibilités avec le travail domestique rend plus difficile, pour les travailleuses âgées, la qualification de "travail physiquement exigeant".

### Le poids du travail non rémunéré

Le cumul de la charge du travail rémunéré et non rémunéré a des incidences différentes sur les parcours et la santé des hommes et des femmes. La perspective de travailler plus longtemps ne peut s'envisager sans prendre en compte les effets à court et à long terme de ce cumul.

Quel que soit l'âge, les tâches domestiques et de soins restent majoritairement le lot des femmes. À partir de 50 ans, cette charge diminue mais concerne toujours 22 % des femmes et 17 % des hommes. La charge de parents ou de proches âgés ou handicapés prend des proportions plus importantes dans cette tranche d'âge, elle concerne 9 % des salariées et 3 % des salariés.

La conciliation entre travail et vie privée est un facteur qui, avec d'autres, va influencer la décision de rester ou non dans

**Nos sociétés occidentales continuent à ne considérer comme pénibles que les métiers à prédominance masculine.**  
Image : © Isopix



l'emploi. Selon l'enquête EWCS 2010, la proportion de salariés âgés de 50 ans et plus qui ne se sentent pas capables de continuer leur travail jusqu'à 60 ans est fortement corrélée à la qualité de la conciliation entre leur horaire de travail et leur vie privée. Lorsque cette conciliation est la plus mauvaise, 58 % des femmes et 48 % des hommes de 50-59 ans déclarent ne pas se sentir capables de continuer leur travail actuel jusqu'à 60 ans. De plus, selon l'enquête européenne sur la qualité de vie (EQLS, 2011), 26 % des femmes et 20 % des hommes de 50 ans et plus déclarent que la fatigue liée au travail les empêche d'assumer les tâches domestiques.

L'association et les effets réciproques de l'activité et des conditions de travail et les contraintes de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée se traduisent à long terme par une dégradation de la santé et une espérance de vie en bonne santé moindre pour les femmes, même si elles ont toujours une plus grande longévité<sup>5</sup>.

La question du genre devrait être considérée comme une question centrale dans l'analyse des conditions de travail et dans l'élaboration des politiques en matière d'amélioration des conditions de travail. On ne peut pas dissocier la problématique des conditions de travail de celle des conditions institutionnelles de l'organisation des fins de carrière, qui sont souvent spécifiques aux contextes nationaux qui sont fortement influencés par les lignes directrices européennes. Il faut tenir compte des trajectoires différentes des femmes et des hommes, dans l'emploi et en dehors, et corriger les inégalités et les injustices dans ce domaine. ●

Cet article est basé sur un document de travail publié par l'Institut syndical européen en 2012. Vendramin P. et Valenduc G. (2012) Métiers et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, Working Paper 2012.09, Bruxelles, ETUI. Téléchargeable gratuitement sur : [www.etui.org](http://www.etui.org) > Publications > Working Papers



5. Teiger C., Vouillot F.  
(2013) Tenir au travail,  
Travail, genre et sociétés,  
29, 23-30.

## Témoignage

### **"Ce qui est abîmé, on ne pourra jamais le réparer"**

L'allongement de l'espérance de vie et le futur papy-boom suscitent partout en Europe les pires craintes. Comment va-t-on payer les retraites dans les prochaines décennies ? Si les salariés vivent plus vieux, il est normal qu'ils travaillent plus longtemps, proclame le patronat. Ce bon sens apparent ne tient pas compte de la pénibilité de certains métiers où les salariés, usés par leur travail, n'arrivent même plus au bout de leur carrière. Illustration avec le cas d'un ouvrier fondeur.

Propos recueillis par  
Denis Grégoire, ETUI

Il a 60 ans mais a parfois la sensation d'en avoir 20 de plus. "Je suis incapable de lever une bouteille d'eau avec mon bras gauche", confie-t-il alors que nous discutons du passé, attablés dans la cuisine d'une maison de Rocroi, dans les Ardennes françaises. Pour Guy Durbecq, ouvrier fondeur, qui a commencé à travailler à l'âge de 14 ans, qui pendant 30 ans s'est levé vers minuit pour commencer son service à 1h30 du matin, se retrouver ainsi diminué est pénible à accepter.

"Après l'opération, mon bras a été maintenu dans une coque pendant trois mois, je ne pouvais plus rien faire seul, je n'avais pas le droit de conduire. Le chirurgien m'a dit: 'Vous êtes usé et ce qui est abîmé est abîmé, et on ne pourra jamais le réparer.' Ca été dur à encaisser. Puis, il faut bien l'accepter."

Ses ennuis de santé ne datent pourtant pas d'hier – il vit avec une hernie discale depuis 20 ans – mais jusqu'à la fin des années 2000, il refuse de suivre la recommandation de son

médecin traitant "de se reposer un petit peu" alors qu'il développe tendinite sur tendinite. "J'étais pas le gars à arrêter facilement, alors j'ai continué et continué mais j'avais de plus en plus mal", se rappelle-t-il. Les infiltrations – jusqu'à huit par mois – le soulagent au début, mais rapidement elles ne font plus d'effet. Puis le corps a littéralement lâché. "Au bras gauche, votre tendon a carrément disparu, m'a dit le chirurgien, alors qu'au bras droit il a pu sauver ce qui restait en m'opérant. Depuis, je souffre moins et la douleur ne m'empêche plus de dormir mais je dois prendre 17 médicaments par jour", confie-t-il en brandissant une petite boîte en plastique jaune translucide remplie de cachets.

La fonderie, c'était pourtant une bonne partie de sa vie: son père a fait toute sa carrière à la fonderie Le Croissant – âgé de 82 ans, la silicose grignote ses poumons – et l'y a fait rentrer alors qu'il était à peine adolescent. "À l'époque, à Rocroi, si à l'école c'était pas ça, on vous envoyait à la fonderie." Dans les années 60, cette ville, surtout connue pour ses fortifications en forme d'étoile, conçues par Vauban, comptait sept fonderies, chacune employant quelque 100 ouvriers.

"J'ai commencé à 14 ans comme mouleur à la main, cela consistait à fabriquer les moules qui servaient à accueillir la fonte en fusion pour fabriquer les pièces. À l'époque, il n'y avait pas de pont roulant et je devais transporter les moules moi-même", se souvient-il. Il restera à ce poste dix ans.

Le métier est dur et en plus paie mal. Il décide alors de franchir la frontière belge pour se rendre à Couvin, à une dizaine de kilomètres, où les salaires sont plus élevés qu'à Rocroi. Là, il est engagé comme couleur à la louche dans la fonderie d'un fabricant de poêles à bois et à charbon. En fait de louche, il s'agissait plutôt d'une sorte de casserole remplie de 50 kg de fonte liquide qu'il fallait verser dans les moules pour fabriquer les pièces. "À quatre, on coulait entre 50 et 60 tonnes par pause de huit heures, cela en faisait des louches. Et comme on était

payé à la coulée, moins on était plus on gagnait. Le plus atroce, c'était l'été avec cette chaleur qui vous remontait dans la figure."

Il "coulera à la louche" pendant quinze ans, puis il est chargé de l'entretien du cubilot, un four vertical en forme de cylindre d'une dizaine de mètres de haut dans lequel les matériaux à fondre sont en contact direct avec le coke qui sert de combustible.

Un travail tout aussi pénible: "Une fois par semaine, il fallait décrasser le cubilot. Il fallait retirer tout le coke rouge à l'aide de crochets, puis avec un marteau pic, il fallait décrasser le fond du cubilot et les parois. Après il fallait rhabiller le cubilot: à deux, on déversait des sacs de 50 kg de pisé dans une machine qui était reliée par un tuyau à un collègue qui se trouvait à l'intérieur du tube et devait regarnir les parois de matière réfractaire. L'opération durait de trois à quatre heures et se faisait de nuit car le cubilot devait être opérationnel le matin à 5 h."

Quand il n'entretient pas le cubilot, Guy Durbecq conduit un bull et charge 25 tonnes de coke et de castine (pierre calcaire) par jour dans la coulée. "Je faisais toujours les mêmes manœuvres et j'ai commencé à attraper des tendinites."

Comme à Rocroi, où ne subsistent que deux fonderies, le flot de fonte est également en train de se tarir à Couvin. Le fabricant de poêles, réputé pour la qualité ... et le prix de ses produits, a été déclaré en faillite en février dernier. Guy Durbecq a reçu sa lettre de licenciement, comme la petite centaine de ses collègues, mais sans aucune prime pour l'instant, malgré ses 30 années de labeur. Il garde contact avec Gilles Woirin, le délégué syndical – "un gars qui nous a toujours défendus" – qui bataille pour l'instant devant les tribunaux pour leur obtenir un petit quelque chose. Maigre consolation pour Guy, contrairement à beaucoup de salariés, ses problèmes de santé ont été reconnus en maladie professionnelle. Comment aurait-il pu en être autrement ?